

PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. ZURICH TOPAS LIFE CABANG MUSTANG MAKASSAR

Nyamin Sucipto & Andi Abdul Razak Ishak

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, Sulawesi Selatan

Email: yamin.hitam@yahoo.co.id, tunertuner72@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja agen asuransi PT. Zurich Topas Life Cabang Mustang Makassar, dan menggunakan 30 orang responden. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

Hasil penelitian membuktikan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap agen asuransi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis persamaan regresi $Y = 5.073 - 0,288X$, nilai sign $0,164 > 0.05$. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,261 menunjukkan bahwa hubungan antara proses rekrutmen terhadap kinerja hubungannya rendah, ini didukung koefisien determinasi 6,80%, sehingga hipotesis penelitian ini tidak dapat dibuktikan dan dinyatakan ditolak.

Kata kunci: Proses rekrutmen, kinerja

PENDAHULUAN

Latar belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Di Perusahaan asuransi, rekrutmen harus dilakukan setiap saat karena keluar masuk (*turn over*) agen asuransi sangat tinggi, begitu juga untuk

mendapatkan nasabah baru diperlukan agen asuransi yang baru karena memiliki referensi yang baru khususnya anggota keluarganya yang belum mempunyai polis asuransi. Artinya semakin banyak agen asuransi yang baru berarti semakin banyak pula nasabah baru yang didapatkan oleh perusahaan asuransi.

Menurut Sugiarto dalam Sunyoto (2013:6), aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelolah sumber daya manusia yang baik, Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi.

Jadi rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Rekrutmen ditentukan oleh manager dalam menetapkan tenaga kerja yang ada di Perusahaan.

PT. Zurich Topas Life Cabang Mustang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasaran asuransi merupakan perusahaan yang baru dalam industri asuransi Indonesia yang membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan yang sejenis yang ada di Indonesia. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk, menjadi perusahaan yang besar di bidang perasuransian khususnya asuransi jiwa perlu diterapkan, upaya yang lebih focus dalam pengembangan sumberdaya manusia secara konsisten dan terus menerus karena karyawan khususnya yang sering disebut Agen Asuransi merupakan jantung dari perusahaan asuransi.

Banyak perusahaan asuransi yang berkembang karena didukung oleh kualitas dan kuantitas dari agen perusahaan asuransi tersebut. Tingginya angka keluar masuk (*turn over*) agen asuransi, maka dibutuhkan proses rekrutmen yang benar sehingga daya tahan seorang agen asuransi untuk bekerja di perusahaan asuransi dapat bertahan lama.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada PT. Zurich Topas Life Life Cabang Mustang".

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jakson (2001), rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Sedangkan Mondy (2008), rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat tentang rekrutmen, maka proses rekrutmen dalam perusahaan asuransi adalah proses mencari agen baru melalui berbagai cara merekrut berdasarkan kebutuhan dan pengalaman suatu perusahaan. Dalam penelitian ini berdasarkan informasi dari pengalaman perusahaan asuransi dan pengalaman penulis dalam merekrut agen baru, maka rekrutmen dilakukan dengan cara:

- Rekrutmen diperoleh melalui teman atau kelompok masyarakat
- Rekrutmen diperoleh melalui media masa
- Rekrutmen melalui serangkaian ujian seleksi
- Rekrutmen mengutamakan kompetensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka variabel penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yaitu proses rekrutmen (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Desain penelitian merupakan suatu rancangan atau tata cara untuk menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti

kemudin membuat hubungan antar variabel sehingga dengan mudah merumuskan masalah penelitian, pemelihan teori yang tcepat, rumusan hipotesis yang diajukan, metode penelitian, instrument penelitian, penggunaan teknik analisis serta kesimpulan yang diharapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden antara wanita dan pria yang berjumlah 30 orang terbagi menjadi 27 orang (90%) berjenis kelamin wanita dan tiga orang (10%) berjenis kelamin pria. Jumlah wanita relatif lebih banyak dibanding pria. Hal ini karena objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran asuransi jiwa dimana wanita mempunyai sifat dan ciri-ciri yang cocok dibidang pemasaran karena memiliki daya tarik tersendiri misalnya menarik, ulet dan tahan menerima penolakan terhadap penawaran yang ditawarkan kepada calon nasabah. Kemampuan wanita dalam bidang pemasaran melebihi pria dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	27	90,00
Pria	3	10,00
Total	30	100

Sumber : Data primer setelah diolah, 2019

2. Usia

Secara umum, rata-rata usia Agen Asuransi di atas 30 tahun, yaitu terdiri dari usia 30- 39 sebanyak 16 responden atau 53,33% dan usia 40- 60 sebanyak 13 responden 43,34%. Sedangkan usia antara 18 – 29 tahun, hanya 1 responden atau 3,33%. Banyaknya usia di atas 30 tahun menandakan bahwa seorang agen

asuransi memiliki kematangan mental yang kuat jika dihadapkan dengan berbagai masalah di lapangan misalnya penolakan calon nasabah yang sering dijumpai. Begitu juga kematangan dalam pengendalian emosi sudah cukup baik.

Berikut data responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

Kelompok Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
18 – 29	1	3,33
30 – 39	16	53,33
40 – 60	13	43,34
Total	30	100

Sumber : Data primer setelah diolah, 2019

3. Tingkat pendidikan

Pendidikan SMA/SMK merupakan jumlah yang terbanyak yaitu 16 responden atau 53,33%, kemudian disusul pendidikan diploma sebanyak 12 responden atau 40,00 %. Sedangkan pendidikan Sarjana (S1) hanya 2 responden atau 6,67%. Ini berarti, untuk menjadi seorang agen asuransi atau keberhasilan seorang agen asuransi tidak tergantung dari tingkat pendidikan. Karena tingkat pendidikan bukan merupakan syarat dari keberhasilan seorang agen asuransi, maka peran leader sebagai motivator dari seorang agen asuransi sangat besar dalam kesuksesan untuk menjadi agen asuransi. Begitu juga, pelatihan yang sering dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan skil dibidang asuransi sangat dominan dalam kesuksesan seorang agen asuransi.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Jenjang pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/SMK	16	53,33
Diploma III	12	40,00
Sarjana	2	6,67
Total	30	100

Sumber : Data primer setelah diolah, 2019

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian memberikan gambaran tanggapan responden sesuai kuesioner terkait variabel-variabel penelitian terdiri atas proses rekrutmen (X) dan Kinerja (Y).

1. Proses Rekrutmen

Deskripsi tanggapan responden terhadap proses rekrutmen agen asuransi PT. Zurich Topas Life Cabang Mustang Makassar sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Frekuensi dan persentase tanggapan responden terhadap proses Rekrutmen

Proses rekrutmen (X)	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat tidak baik
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi
Rekrutmen berdasarkan analisis jabatan	1	15	12	2	0
Informasi melalui teman atau keluarga	1	15	13	4	0
Informasi rekrutmen melalui media massa	2	10	11	5	0
Rekrutmen melalui serangkaian ujian seleksi	2	4	22	2	0
Rekrutmen mengutamakan kompetensi	1	10	13	5	0
Jumlah	7	54	71	18	0
Persentase (%)	4,67	36,00	47,33	12,00	0

Sumber, Data primer setelah diolah, 2019

Tabel 5 diinterpretasikan responden mayoritas memilih kriteria cukup baik sebanyak 47,33%, dan lebih memilih proses rekrutmen melalui serangkaian ujian seleksi jika menjadi agen asuransi. Sedangkan yang menjawab Baik sebanyak 36,00%, lalu tidak baik sebanyak 12,00% dan terakhir sangat baik 4,45%, sedangkan sangat tidak baik nol persen.

2. Kinerja (Y)

Hasil analisis deskripsi kinerja agen asuransi pada PT. Zurich Topas Life Cabang Galaxy Makassar sebagaimana ditunjukkan dalam 6 berikut ini:

Tabel 6. Frekuensi dan persentase tanggapan responden terhadap kinerja

Kinerja (Y)	Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat Tidak baik
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi
Menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah beban kerja	12	15	3	0	0
Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas	9	11	10	0	0
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu ditentukan	11	11	8	0	0
Memanfaatkan sumber daya perusahaan secara optimal	11	12	7	0	0
Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan biaya	11	10	9	0	0
Jumlah	54	59	37	0	0
Persentase (%)	36,00	39,33	24,67	0	0

Sumber: Data primer setelah diolah, 2019

Tabel 6 tersebut dapat diinterpretasikan responden mayoritas memilih kriteria baik sebanyak 39,33%, dimana jawaban responden hampir merata dalam memberikan jawaban setiap pertanyaan. Artinya agen asuransi dalam memenuhi kinerjanya tidak hanya mementingkan satu unsur saja, tetapi agen asuransi memenuhi semua target yang telah ditentukan oleh perusahaan asuransi. Selanjutnya responden menjawab sangat baik sebanyak 36,00% dan disusul oleh cukup baik sebanyak 24,67%. Sedangkan responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik, tidak ada yang menjawab.

C. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Agen Asuransi

1. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui dari hasil perhitungan sebagaimana pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil analisis regresi linear sederhana

Y = 5.073 + (-0,288)X					
Koefisien korelasi (R) : 0,261					
Koefisien determinasi (R ²) : 0,068					
Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	Sign	Keterangan (Signifikan jika nilai sign < 0,05)
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (C)	5.073	0,679		0,000	-
Proses rekrutmen (X)	-0,288	0,202	-0,261	0,164	Tidak signifikan

Sumber: Data primer setelah di olah, 2019

Hasil analisis regresi sebagaimana pada tabel 7, menunjukkan rumusan persamaan rerresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 5.073 + (-0,288)X$$

Persamaan regresi tersebut di interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,073 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai konstans atau sama dengan nol, maka nilai kinerja agen asuransi tetap ada sebesar 5,073
- Nilai koefisien regresi a sebesar -,0288, artinya jika nilai proses rekrutmen meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja agen asuransi akan menurun sebesar 0,288 satuan atau sebanyak 28,8% dimana nilai signifikansi korelasi regresi sebesar 0,164 atau lebih besar dari nilai 0,05 sehingga bernilai tidak signifikan

2. Analisis koefisien korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) hasil perhitungan sebesar 0,261 (ketentuan nilai 0,20 – 0,39 = berkorelasi rendah) menunjukkan bahwa hubungan antara proses rekrutmen terhadap kinerja agen asuransi berkorelasi posisi bertaraf rendah.

3. Analisis koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil perhitungan sebesar 0,068 menunjukkan bahwa pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja agen asuransi sebesar 6,80% dan sebagian besar lagi sebanyak 93,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil analisis didapatkan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi, ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dijalankan di PT. Zurich Topas Life Cabang Mustang Makassar tidak berpengaruh terhadap kesuksesan seorang agen asuransi. Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, didapatkan bahwa salah satu faktor yang mendukung keberhasilan seorang agen adalah motivasi dari pimpinannya yang telah merekrutnya. Faktor lain yang mendukung keberhasilan seorang agen adalah motivasi dari agen itu sendiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pranayoga, dkk (2015), dimana dia juga menekankan pada motivasi yang diberikan oleh agen lama maupun agen baru. Jadi strategi dan teknik melakukan proses rekrutmen bukan merupakan faktor utama dalam kesuksesan seorang agen asuransi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Purwanto (2019), banyak didapatkan kendala-kendala dilapangan pada waktu proses rekrutmen sehingga perlu dilakukan pertanyaan yang lebih mendalam sehingga apa yang diinginkan oleh calon agen dapat dipenuhi. Artinya keluhan-keluhan agen harus segera di atasi oleh perusahaan melalui wawancara langsung atau melalui rapat-rapat rutin yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan para agen.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaedi, dkk (2017), dimana proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut karena pada penelitian tersebut menambahkan variabel pelatihan.

Dari kedua penelitian yang telah dilakukan oleh Pranayoga, dkk (2015) dan Junedi, dkk. (2017) dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang agen asuransi tidak boleh hanya mengandalkan proses rekrutmen yang baik, tetapi harus didukung oleh pelatihan, motivasi dari luar berupa motivasi dari leadernya dan motivasi dari dalam yaitu kemauan dari diri seorang agen untuk ingin maju dan berprestasi.

SIMPULAN

Proses rekrutmen di PT Zurich Topas Life Cabang Mustang Makassar tidak memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja, begitu juga hubungan keeratannya adalah berkorelasi rendah dengan besarnya pengaruh hanya 6,80%.

REFERENSI :

- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- Junaedi. at.all. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. AIA Financial)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 3 (1), 1-20
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert I. Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamada University Press.
- Nurhayati, Tini. 2016. *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Journal Jom FISIP. 3 (1), 1-12
- Pranayoga, Oktoriski. Hamidah Nayati Utami., dan Yuniadi Mayowan. 2015. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi bagi Agen dan Supervisor untuk Menunjang Kinerja Karyawan (Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Batu-Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 23(2),1-7

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 4 No.1 2019

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Pringgabayu, Dematria dan Hendriady De Keizer. 2017. *Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan*. Jurnal Manajemen Maranatha, 16 (2), 167-175

Purwanto, Edy. 2019. *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan*. Journal Studi Keislaman, 5 (1), 77-97

Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.